



Labour  
Canada

Travail  
Canada

CA1  
L  
-1993  
R26



# Review of Regulatory Programs

April 1993

Canada



CA1  
L  
-1993  
R26

## **Review of Regulatory Programs**

### **Labour Canada**

Published by the authority of the  
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Telephone: (819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada, 1993

Catalogue No. L31-97/1993  
ISBN 0-662-59703-6



## **Mission Statement**

At Labour Canada our mission is to promote a fair, safe, healthy, stable and cooperative work environment that contributes to the social and economic well-being of all Canadians.



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117658708>

# Contents

<b>Summary</b> .....	1
<b>Labour Canada's Mandate</b> .....	2
Legislative and Regulatory Framework .....	2
Objectives of the Regulations .....	3
Regulatory Functions .....	4
<b>Efforts to Lessen Regulatory Intervention</b> .....	5
<b>Partnership with the Provinces</b> .....	6
Administrative Arrangements .....	6
Harmonization .....	7
<b>Consultation with Business and Labour</b> .....	8
Review Committee for Occupational Safety and Health .....	9
Consultative Committee for Labour Standards .....	9
Regulatory Impact Analysis Statements .....	9
A Lengthy but Effective Process .....	10
<b>Impact on Trade and Competitiveness</b> .....	10
<b>Labour Canada's Regulatory Review</b> .....	11
Findings from a Questionnaire on Labour Canada's Regulatory Program .....	12
Findings of a Client Satisfaction Survey .....	14
<b>Conclusions</b> .....	16
<b>Appendices</b> .....	17
I. Key Points Addressed in Survey Questionnaire .....	17
II. Membership of the Consultative Committees .....	18
III. Regulations Subject to In-depth Review since 1986 .....	22
IV. Client Survey - Summary .....	25



## Summary

For the past six years, Labour Canada has been engaged in a continuing review of the regulatory programs pursuant to Parts II and III of the *Canada Labour Code*. This review is conducted in a tripartite forum, with the active participation of employer and employee organizations representing those regulated under this legislation.

This process has been successful in eliminating regulations which are no longer necessary, while bringing others up-to-date with current technology and practices in the workplace. It has resulted in six regulations being rescinded, representing 19 percent of the Department's original regulations. A further nine regulations (29 percent) have been revised through the tripartite, consensus process, and another five regulations (16 percent) are now under review to ensure their currency and efficacy.

Engaging the workplace parties in the regulation-making process helps to minimize government's involvement. The parties most affected by the regulatory process can and do direct the focus. It is also believed that this involvement enhances compliance, since the parties take greater responsibility for adherence to the regulations. Furthermore, the matter of costs, as they relate to trade and competitiveness, are addressed in this forum as an integral part of the regulatory process. The impact of labour legislation should not be viewed as simply an additional cost of doing business. Rather, legislation that promotes a productive work force and a fair, safe and healthy workplace results in a positive return to the economy.

## Labour Canada's Mandate

In Canada, because of the division of powers contained in the Constitution, there are 13 labour jurisdictions. These are the provinces and territories and the federal government, the latter represented by the federal Department of Labour. The provincial jurisdictions have regulatory authority for businesses operating within their province's borders, excepting those which are under federal jurisdiction.

The regulatory responsibilities of the federal Department of Labour apply across Canada to those industries or enterprises, and their employees, which are federal undertakings or businesses. For Parts II and III of the *Canada Labour Code*, these include industries operating in inter-provincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, inter-provincial and international telecommunications, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as grain handling. As well, Part II (Occupational Safety and Health) applies to the Public Service of Canada. Finally, all non-federal industries in the Yukon and the Northwest Territories are under federal labour jurisdiction with respect to Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code*.

## Legislative and Regulatory Framework

The following legislation is administered by the Department of Labour:

### *Department of Labour Act*

### *Canada Labour Code*

- Part I Industrial Relations
- Part II Occupational Safety and Health
- Part III Labour Standards

### *Fair Wages and Hours of Labour Act*

### *Labour Adjustment Benefits Act*

### *Merchant Seamen Compensation Act*

### *An Act Respecting The Hudson Bay*

### *Mining and Smelting Co. Limited Government Employees Compensation Act*

### *Non-smokers' Health Act*

The regulations administered by Labour Canada are as follows:

### *Pursuant to the Canada Labour Code, Part I:*

These are, for the most part, process regulations dealing with notices and requests which can be made under certain provisions of the *Code*. The regulations establish, among other things, the proper form and content of a notice to bargain, a notice of dispute, a request for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board, and a request for the appointment of an arbitrator by the Minister.

**Pursuant to the *Canada Labour Code*,  
Part II:**

Canada Occupational Safety and Health Regulations  
Marine Occupational Safety and Health Regulations  
Aviation Occupational Safety and Health Regulations  
On-board Trains Occupational Safety and Health Regulations  
Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations  
Coal Mines (CBDC) Occupational Safety and Health Regulations  
Coal Mining Safety Commission Regulations  
Safety and Health Committees and Representatives Regulations  
Canada Occupational Health and Safety Regulations for Uranium and Thorium Mines

**Pursuant to the *Non-smokers' Health Act*:**

Non-smokers' Health Regulations

**Pursuant to the *Canada Labour Code*,  
Part III:**

Canada Labour Standards Regulations  
Minimum Wage Order  
Broadcast Industry Commission  
Salesmen Hours of Work Regulations  
Country Elevator Agents and Managers Hours of Work Regulations  
East Coast and Great Lakes Shipping Employees Hours of Work Regulations  
Motor Vehicle Operators Hours of Work Regulations

Rabbit Lake Uranium Workers Hours of Work Regulations  
Railway Running-Trades Employees Hours of Work Regulations  
West Coast Shipping Employees Hours of Work Regulations

**Pursuant to the *Fair Wages and Hours of Labour Act*:**

Fair Wages and Hours of Labour Regulations  
Fair Wages Policy Order  
Road, Sewer and Watermain Construction Hours of Work Order

**Pursuant to the *Government Employees Compensation Act*:**

Government Employees Compensation Regulations

**Pursuant to the *Merchant Seamen Compensation Act*:**

Merchant Seamen Compensation Regulations.

In addition, on behalf of the Solicitor General of Canada, Labour Canada administers the inmate injury compensation portion of the Corrections and Conditional Release Regulations, which are made pursuant to the *Corrections and Conditional Release Act*.

**Objectives of the Regulations**

All industrialized nations have regulations similar to those found in Canadian federal legislation, which afford certain basic rights and responsibilities to employees and employers.

The objectives of the Department of Labour are to promote and sustain stable industrial relations, fair and equitable conditions of work, including equal pay for work of equal value, and a working environment conducive to physical and social well-being; to protect the rights and interests of the parties in the world of work; to promote equitable access to employment opportunities; and to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

In pursuing these objectives, Labour Canada has recognized two focal points toward which efforts are directed. The principal focus is the responsibility for the administration of the Canada Labour Code and the pursuant regulations.

The second is the responsibility to exert a beneficial influence upon the labour ministries of the provinces and territories in Canada and, through this influence, to serve the nation as a whole. Moreover, through active participation in the International Labour Organization, the Department seeks to promote internationally the ideals espoused in its objectives.

## Regulatory Functions

The departmental regulatory activities include: mediation and conciliation; general labour services, including labour standards and occupational safety and health; the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program; and injury compensation respecting government employees and merchant seamen.

The **mediation and conciliation** activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service, fills the statutory responsibility under the *Canada Labour Code*, Part I, for the prevention and settlement of industrial disputes and for the resolution of labour-management conflict in the federal private sector. It also provides industrial relations expertise for policy formation and implementation and legislative development.

The **general labour services** activity includes operations intended to ensure compliance with provisions of Parts II and III of the *Canada Labour Code*, the *Fair Wages and Hours of Labour Act*, the *Non-smokers' Health Act*, and the *Hudson Bay Mining and Smelting Act*, as well as advisory, promotional and educational operations. The objectives are to achieve compliance with existing occupational safety and health and employment standards legislation and regulations; to promote attitudes and values respecting work issues; and to promote within labour organizations and employee associations a membership that is well-informed about the *Code* and the industrial relations system.

Through the **Labour Adjustment Benefits Program**, which is a statutory activity, benefits are available to older workers who were permanently laid off from designated industries prior to the expiry of the LAB Program and whose unemployment insurance benefits are depleted, provided they meet the age and years of service criteria stipulated in the *Labour Adjustment Benefits Act*.

**Injury compensation** respecting government employees, merchant seamen and penitentiary inmates is also a statutory activity. The objective of these programs is to ensure timely and efficient validation of claims so that benefits are provided to injured employees and penitentiary inmates, and the dependent survivors of employees killed on the job, under the terms of the *Government Employees Compensation Act*, the *Merchant Seamen Compensation Act*, and the *Corrections and Conditional Release Act*.

## Efforts to Lessen Regulatory Intervention

The regulatory activities of Labour Canada address two major areas of concern: safety and health and conditions of work (labour standards).

The first consideration in this review was the potential for the elimination of regulatory intervention. A number of factors militate against the complete elimination of these regulatory programs, however. **Occupational safety and health** regulations address a well-recognized, documented problem which exists not only in Canadian industry but world-wide. All industrialized countries have enacted legislation to address this problem.

Workplace accidents and illnesses are a drain on the Canadian economy. Workplace injuries and illnesses result in workers being absent from their jobs. Absenteeism is a direct cost to employers.

The extent of the impact on the economy, in both direct and indirect costs, is in the range of \$20 billion per year. Approximately 19 million person-days are lost each year through workplace accidents and illnesses. This represents approximately twice the number of work days lost through strikes and other industrial relations disputes.

The costs associated with these lost days, in the form of overtime, training, the loss of production, workers' compensation premiums and other costs, place a burden not only on Canadian employers, injured or ill employees and their families, but on Canadian society as a whole, through higher health care costs and higher costs of production, which must be passed on to consumers. Workers' compensation assessments have been increasing substantially in recent years and, despite this, a number of provincial workers' compensation boards continue to operate at a deficit and, at the same time, carry substantial unfunded liabilities which must eventually be passed on, through either general taxation, higher assessments to employers, or a combination of both.

The absence of regulations would undoubtedly intensify this problem and would also create liability problems for Canadian businesses that operate in the federal jurisdiction. Further, any attempt to deregulate in this area would invite a most hostile response from organized labour, which perceives the government's current regulatory involvement in safety and health as being far less than necessary.

The **labour standards** regulations enacted under the *Canada Labour Code*, Part III, provide rights and benefits aimed at

achieving social and economic conditions for employees which are fair to both employees and employers. These are frequently exceeded by employers and, in all cases, by the collective bargaining process. They are, however, protection for unorganized workers or workers employed in businesses which do not exercise fair employment practices. For "good" employers, the regulations are not intrusive. For the others, the regulations impose a burden of conduct which is on a level consistent with that of employers in other jurisdictions and which conforms with prevailing societal norms and values.

## Partnership with the Provinces

### Administrative Arrangements

Between the mid-1960s and the late 1970s, the Department pursued a practice of having provincial and territorial authorities administer the federal occupational safety and health legislation. This was an unacceptable experience. Because labour legislation was not harmonized, the provinces applied their own legislation rather than federal laws. This is to some degree understandable; provincial officials would naturally be more familiar with their legislation than with federal legislation. As a result, when prosecutions were initiated under federal law, they would not be successful. Furthermore, federal jurisdiction work was not a priority in comparison with that of the province or territory.

Naturally, too, the federal government was paying these other governments to carry out this work on their behalf, and these costs escalated exponentially over the years. This escalation in costs for the provincial administration of federal programs is still experienced by the Department, but now only in respect of the administration of Federal Workers' Compensation.

This is not to say there have not been successes in forming administrative arrangements with other governments. One of the pieces of legislation administered by Labour Canada is the *Hudson Bay Mining and Smelting Act*, which applies solely to one mine belonging to Hudson Bay Mining and Smelting, physically located on the border between Manitoba and Saskatchewan. Arrangements have been made with the province of Manitoba whereby the occupational safety and health legislation of that province is referenced in the *Hudson Bay Mining and Smelting Act* and the province administers this legislation on behalf of the federal government.

This arrangement is successful because it focuses on one particular enterprise and it references provincial legislation. The cost of referencing existing provincial legislation and contracting for provincial administration is less than the cost of developing comprehensive new regulations and establishing and maintaining a technical inspectorate and engineering support for a single hard-rock mining operation.

## Harmonization

It is incumbent on regulators to ensure that regulations remain valid and respond to existing conditions. Labour Canada has pursued this objective through a regular process of regulation validation and revision, or through the elimination of regulations no longer required.

A further means of reducing the impact of regulations, generally, is to eliminate to the extent possible inter-jurisdictional differences in regulations. It is acknowledged that the ideal would be to have a single set of labour regulations for all jurisdictions and, ideally, one regulator. In Canada, because of the division of powers in the Constitution, each provincial government has jurisdiction for labour legislation within its province, with the exception of undertakings deemed to be part of the federal jurisdiction. However, it is generally recognized that there are potential gains to be made by harmonizing the various regulations in the jurisdictions across Canada, and also abroad, and if harmonization can be achieved, by entering into administrative arrangements.

In recent years, Labour Canada has been active in promoting harmonization. As a member of the **Canadian Association of Administrators of Labour Legislation** (CAALL), Labour Canada has been working with the provinces and territories to promote harmonization of labour legislation.

In the early 1980s, CAALL initiated a project aimed at putting in place a uniform national hazard classification and communication system for hazardous substances used in workplaces in Canada. The

system, referred to as the **Workplace Hazardous Materials Information System** (WHMIS), was developed on a tripartite basis by representatives of federal/ provincial/territorial government, labour and industry. As a result, federal legislation governing supplier WHMIS requirements and confidential business information claims for controlled products was enacted in 1988. Subsequently, uniform occupational safety and health legislation governing the employer-related workplace requirements for WHMIS was enacted by the federal, provincial and territorial governments. The Intergovernmental WHMIS Coordinating Committee and the tripartite WHMIS Current Issues Committee, both chaired by Consumer and Corporate Affairs Canada, continue to oversee and ensure the uniform implementation of the system in Canada.

This is one example of successful harmonization. A further project is currently being undertaken by CAALL, with the support of the Ministers of Labour of the various jurisdictions, to explore the potential for harmonization in areas related to occupational safety and health. A multipartite consultative process, similar to that initiated during the development of WHMIS, is being considered as one possible approach to the harmonization of regulations nation-wide.

Other countries have legislation similar to WHMIS, and discussions are in progress with the United States and the European Economic Community in an effort to achieve harmonization among these trading partners.

Labour Canada is also involved in an initiative sponsored by the International Labour Organization of the United Nations. This is to seek the international harmonization of hazard classification and communication systems for chemicals. This undertaking is being pursued with the International Programme for Chemical Safety, with the participation of the Organization for Economic Cooperation and Development, and was supported by a recommendation from the recent United Nations Conference on Environmental Development in Rio de Janeiro in June 1992.

## Consultation with Business and Labour

A further means of making regulation and regulatory programs more progressive, less intrusive, and more responsive to the needs of the community being served is to encourage the participation of those affected by regulation in their development and revision.

With the government's enunciation of the Federal Regulatory Policy and the Citizen's Code of Regulatory Fairness, in 1986, Labour Canada embarked on a program to ensure the full participation of affected parties in the development and/or revision of regulations through a consensus-seeking approach. This approach was based on the WHMIS process, which achieved remarkable success in consultation and consensus building.

Regulations administered by Labour Canada are developed or revised in a tripartite forum composed of representatives from organized labour in the federally regulated sector, management of the federally regulated organizations, and representatives from Labour Canada. During the past six years, since the adoption of this consultative process for the revision of occupational safety and health regulations, there has never been a suggestion that a particular regulation was not needed or should be rescinded.

Notwithstanding what may be perceived as an enviable record, the parties involved in the consultation process have not abrogated their rights to appeal to parliamentarians. Consequently, an employer organization involved extensively in the consultation process has made a presentation to the Parliamentary Sub-Committee on Regulations and Competitiveness, advocating virtual deregulation of all matters governed under federal labour legislation.

The regulatory review process which is now institutionalized in Labour Canada is rooted in full consultation with and participation of representatives of all parties concerned. The process begins with the identification of regulatory priorities by the parties. These form the Labour Canada input in the Federal Regulatory Plan. To give effect to these regulatory initiatives, review/consultation committees have been established for both Part II and Part III of the *Canada Labour Code*.

## **Review Committee for Occupational Safety and Health**

The committee addressing Part II of the *Canada Labour Code* (the Committee for the Technical Review of the Canada Occupational Safety and Health Regulations, known as the "Review Committee"), was established in 1986, following the government's promulgation of the Citizen's Code and the Federal Regulatory Policy. It is made up of representatives of business and labour (seven members each) drawn from the federally regulated sector. The Review Committee is chaired by Labour Canada's Assistant Deputy Minister, Operations.

This committee assigns work on specific regulations to working groups, again drawn from federally regulated labour and business. It is the task of these working groups to make recommendations for regulatory change to the Review Committee. The committee, in turn, provides its recommendation to the Minister. The Review Committee may also deal with other issues that relate to regulatory matters. The Review Committee meets at least three times each year.

A member of this Review Committee representing a privately owned federally regulated enterprise recently retired. In his letter advising the Chairman of the Review Committee of his imminent retirement, the member wrote:

*It has been a very stimulating and worthwhile experience for me to be associated with the Review process. While no one can say that it is necessarily a speedy one, I really*

*believe that the tripartite approach is the way to go. You are to be congratulated for the perseverance shown, particularly in the start-up period when I believe many of us thought it wouldn't work.*

Labour representatives on the Review Committee have made laudatory remarks as well, in a variety of forums.

## **Consultative Committee for Labour Standards**

The consultative committee that addresses matters arising out of the *Canada Labour Code*, Part III, has in a sense been active since 1965. There is a statutory requirement concerning the introduction of new or amended (industry-specific) hours of work regulations. This requires that a Commission of Enquiry be established to investigate conditions in the industry and to discuss changes with the stakeholders (employers and employees).

This consultation process was broadened in 1988 to encompass the *Canada Labour Standards Regulations* as well as Bill C-101, the proposed amendments to the *Canada Labour Code*, Part III.

## **Regulatory Impact Analysis Statements**

Regulatory impact analysis statements (RIAS) have been prepared for each regulatory initiative since the promulgation of the government's regulatory policy. In preparing these RIAS, the Department has endeavoured to secure the participation of the other partners in the regulatory

process, industry and labour, to enhance the quality of the analysis. To date there has been limited success in obtaining labour participation; employer representatives actively participate in these analyses, and the Department has adjusted the process to respond to industry concerns.

The representatives from business and labour are encouraged to take ownership of the process of regulation development or revision. Indeed, it is sometimes regarded by these parties as being bipartite, involving only labour and management. Labour Canada plays a role as facilitator, encouraging and assisting the parties to reach consensus. Also, the Department provides administrative, legal and technical support and advice to the working groups. A further role, when consensus cannot be achieved, is to advise the Minister concerning the most appropriate position to adopt in a given situation.

## A Lengthy but Effective Process

It should be borne in mind when considering these regulatory programs that they exist in an adversarial environment. The two major protagonists, business and labour in the federally regulated sector, bring to the process attitudes shaped by their industrial relations experience. Therefore, decisions involving the development or revision of regulations in these fields are reached through rigorous negotiation. While this approach may require more time to arrive at a consensus, it does ensure, to a considerable degree, that both parties can and will comply with the provisions agreed upon,

because, through their participation in the process, they develop a commitment to make it work. This approach has the benefit of bringing issues such as competitiveness and cost, as well as other vital considerations, to the fore when the parties are endeavouring to reach consensus. It has also been observed that this process has the added advantage of serving to educate the participants about the organization of government and the legislative processes.

## Impact on Trade and Competitiveness

As indicated earlier in this report, federal labour legislation applies to only a certain sector of the Canadian economy, those industries which are engaged in inter-provincial and international transportation, broadcasting, banking, and other enterprises declared by Parliament to be for the general advantage of Canada. This represents approximately 10 percent of the Canadian work force.

The federal labour regulations represent principles commonly accepted in Canada and, as such, are generally congruent with provincial and territorial labour laws. For those Canadian workers who are not members of labour unions and are dependent upon government legislation in lieu of a collective agreement, the minimums provided in the labour standards legislation are vital. In the federal jurisdiction this represents the majority of workers.

Based on discussions with our clientele, none of our regulations significantly impacts on competitiveness or imposes needless cost on consumers. On the contrary, because of our internal responsibility approach and our method of legislative consultation with our clientele, we are able to react to concerns prior to implementation of new regulations. As well, our consultation process recognizes the necessity to review and update those regulations which no longer fulfil a previously identified need.

As stated earlier, occupational safety and health measures enhance competitiveness rather than inhibit it. Costs associated with workplace injuries and illnesses are demonstrably more costly than compliance with federal safety and health legislation.

Canadian labour legislation is comparable to that of other industrialized nations. Canadian legislation is neither at the forefront of labour legislation nor does it lag behind other nations of, for example, the G7 group. The situation of the United States is comparable to Canada's, in that there is a multiplicity of jurisdictions, representing each state and the federal government. The legislative protection afforded by these jurisdictions varies from one to the other.

Mexico, which is noteworthy because of the North American Free Trade Agreement, has labour legislation comparable to that of Canada.

## Labour Canada's Regulatory Review

In response to the governments' announcement of a review of regulatory programs, Labour Canada turned to its regular consultation forum for input on the appropriateness of two regulatory programs, the Canada Occupational Safety and Health Regulations and the Canada Labour Standards Regulations. In the past both parties had been asked to participate in other similar undertakings. While these previous examinations were less extensive, such an exercise was not unfamiliar or unusual for them.

Two other regulatory programs — the Coal Mining Safety Commission Regulations and the Government Employees Compensation Regulations — have recently been subject to a challenge process sponsored by Labour Canada. This process was to validate the efficacy of these regulations. Both sets of regulations were addressed in a tripartite forum, similar to that previously described. Neither management nor labour suggested that rescinding either of these regulatory programs was a desirable nor viable option. Indeed, in respect to the proposed revision of the *Government Employees' Compensation Act* and Regulations, by which certain Crown corporations presently subject to this legislation would no longer be part of the coverage, there was a definite reluctance to obtain coverage under the applicable provincial workers' compensation act. The strong desire was to remain subject to the federal plan.

As a consequence of this validation, both sets of regulations will be subject to a review process similar to those already in place in the Department.

## **Findings from a Questionnaire on Labour Canada's Regulatory Program**

In order to focus the stakeholders' consideration of the review and its purpose, a questionnaire was provided. This questionnaire replicated the points to be addressed in departments' internal review of regulatory programs. A copy of the questions which formed the basis for the questionnaire is attached as Appendix I.

For the most part, the parties that make up the bulk of Labour Canada's client group chose to respond to this questionnaire on behalf of their constituency as a whole, rather than for their particular organization. A list of members of the Labour Canada consultation groups is attached as Appendix II.

In summarizing the responses of the parties to the questions posed, it will be noted that, while the reasons for the positive or negative response may vary, the responses are generally the same from both industry and labour.

### **QUESTION 1: Does Government intervention remain justified?**

There is agreement by both parties that government intervention through regulatory activities in respect to labour

standards and occupational safety and health remain justified.

Labour's positive response was typified by the following:

*this kind of regulation is a fundamental aspect of all programs aimed at maintaining acceptable standards of safety and health in the workplace.*

The employers responded affirmatively also, indicating:

*there is a need for a single federal regulator for those industries and corporations that are interprovincial in nature and structure.*

They also stated:

*there is a need for clearly understood and consistently administered standards, practices and regulations dealing with the safety and health of employees.*

Similar statements were also forthcoming with respect to Labour Standards Regulations.

Labour replied that regulation was

*not only justified, but critical as unorganized workers rely on them to bring order to what would otherwise be a helter-skelter method of determining what hours of work are, or should be.*

At the same time, certain industry-specific regulations were identified by respondents as no longer necessary. Indeed, Labour Canada had already initiated action to have these and other regulations rescinded, as indicated in the attached Appendix III.

## **QUESTION 2: Is regulation the best available alternative?**

Responses to this question were essentially similar, and in the affirmative, although both labour and industry place considerable importance on other forms of intervention. These included strong collective agreements, training, information, stiffer penalties (fines), consultation and participation of workers. With respect to the latter, Labour Canada has, in fact, developed a "Compliance Policy" which is based on internal responsibility. Fundamental to this philosophy of internal responsibility is the requirement for workplace safety and health committees or representatives.

This compliance policy, developed in 1986, was based upon the results of a study on federal law enforcement conducted by the Department of Justice.

With the involvement of these committees or individuals, workplace non-compliance is dealt with by the individuals concerned, labour and management, who require the services of a Labour Canada employee only in exceptional circumstances. This reinforces the notion of responsibility and participation which emanates from the regulatory process.

By adopting this approach, Labour Canada is striving to husband the scarce resources for administration of the program by periodically auditing organizations for compliance, responding to complaints, and within the limits of resources available, providing training and consultation. A further strategy for program delivery involves a process known as "tiering," a means of assigning

priorities to certain industry sectors in order to direct resources toward those areas that give rise to most problems.

## **QUESTION 3: Does the regulatory program provide maximum gain to the beneficiaries of the regulations?**

Response to this question was split along employer and employee lines, although the employee representatives' reply in the positive was qualified. The employers' negative responses arise from what seems to be frustration associated with management's desire to see more dramatic results from their efforts to achieve an impact on the number of workplace incidents. While the numbers of occupational accidents and illnesses remain unacceptably high, a gradual improvement can be seen over the past decade. However, both those responding positively and those responding negatively acknowledge that, despite these modest results, it would be inconceivable to contemplate an absence of regulations in these areas. One respondent replied to this question most succinctly:

*the cost of policing the regulations is minimal when compared to the risks involved in deregulating the industry.*

## **QUESTION 4: Are the compliance and enforcement methods appropriate and effective?**

This question provoked a similar response from employer and labour representatives, albeit for different reasons. The labour representatives responded negatively because, in their view, there should be more resources devoted to enforcement.

In their view too much reliance is placed on the internal responsibility system, and too few resources are available to carry out more frequent inspections. The latter is not a criticism of the methods of enforcement per se, but rather a comment on the coverage possible with available resources. Also, the labour response advocated the empowering of inspecting officers to levy penalties and recommended the provision of legislated authority to workplace safety and health committees.

The representatives of industry felt that compliance and enforcement methods are inappropriate because there is too much "policing" and more discretion and consultation should be used in response to non-compliance.

Considering the different agendas of the parties, such responses are not unexpected. As stated earlier, Labour Canada has for some time recognized the need to "do more with less", and has endeavoured to engage the workplace stakeholders in a process of dialogue and shared responsibility for work-related matters.

Two employer groups responded with wide-ranging comments on government intervention, not necessarily related to the purpose of this questionnaire. For example, one commented that "competition in the labour market provides the greatest incentive to excel and to be progressive in employee relations," and "industry provisions surpass the regulatory provisions in relation to the minimum wage, hours of work, legal holidays." While this is true, federal labour standards legislation does serve the purpose of

providing a minimum level of protection, which may be improved upon through collective bargaining or through company-initiated conditions of employment.

The second response was critical of government involvement, generally and advocated collective bargaining as the only solution to eliminate all of the interventions by government. This position, however, did not recognize that certain minimum labour standards are required for workers who are not organized to bargain collectively. In the federal jurisdiction this accounts for approximately 60 percent of the work force.

## **Findings of a Client Satisfaction Survey**

Prior to the announcement of the government review of regulatory programs in the February 1992 Budget, Labour Canada initiated a client satisfaction survey. The survey was a random sampling of clients with whom Labour Canada had made an intervention during the 1991-92 fiscal year. The sample consisted of 10 percent of those who had experienced an intervention during that time, the sample size being approximately 900. A questionnaire soliciting their opinions was completed by the clients, either by telephone interview or by mail.

Six questions were posed, and the results of this survey have been tabulated. Clients appear to be well satisfied with the service received from Labour Canada. The survey indicated that 90.4 percent of clients felt they were treated fairly in the

intervention by Labour Canada. Also, 92.5 percent of the sampled clients indicated their satisfaction with the professionalism of the Labour Canada staff. A summary, showing the questions and results are attached as Appendix IV.

It is worth noting that these results were achieved during a time when the Department was directing considerable effort to improving the efficiency and effectiveness of program delivery. This effort has borne fruit in that, using performance indicators developed in cooperation with the Office of the Comptroller-General in 1986, the Operations Program of the Department has reduced the cost per field day over the last six years by 18 percent, and at the same time has doubled the number of interventions carried out.

## Conclusions

1. Labour Canada is committed to continuing the review of its regulatory programs, with the purpose of ensuring that regulations continue to meet the needs of the parties involved in the workplace, namely business, labour and government.
2. The stakeholders generally agree that government intervention in the workplace for the purposes of occupational safety and health and labour standards continues to be justified.
3. The workplace stakeholders appear reasonably well satisfied by the processes in place to deal with regulatory matters respecting occupational safety and health and labour standards.
4. As regards changes to the regulatory programs of the Department, the changes desired by the stakeholders are a matter of degree, most especially with regard to enforcement mechanisms. In their responses, the traditional labour-management cleavage is evident, with one party desiring greater enforcement activity by the government, the other seeking diminished enforcement.
5. The process of regulation development in a tripartite, consensus-seeking forum is time-consuming for all parties, requiring on average two years from the time the process is begun until the regulation is ready for prepublication. It is reasonable to conclude, judging by the number of regulations developed/revised in this manner and the time over which they have devoted their resources, that the stakeholders are highly committed to the process.
6. The Department considers the process in place a success. There are few situations in which labour and industry join with government to bring their collective forces to bear on an issue. Involving both management and labour in seeking consensus on issues such as occupational safety and health and labour standards may be viewed as a model which could be used to pursue other issues vital to the Canadian economy; for example, productivity, competitiveness, labour-management relations, and technological skills enhancement.

# Appendix I

## **Key Points Addressed in Survey Questionnaire provided to members of the Labour Canada consultative committees (*Canada Labour Code*, Parts II and III)**

1. Does government intervention in matters regulated under (Part II/III) remain justified?
2. Is regulation the best available alternative for situations currently regulated under the (Part II/III) *Canada Labour Code*?
3. Does the regulatory program, pursuant to (Part II/III) of the *Canada Labour Code* provide maximum gain to the beneficiaries (clients, recipients of (OSH/Labour Standards services) of the regulations, in respect to the cost to governments in Canada, to businesses, to labour and to other Canadians?
4. Are the compliance and enforcement methods used by Labour Canada, in the administration of (Part II/III) of the *Canada Labour Code* appropriate for the objectives of this legislation?

# Appendix II

## Membership of the Consultative Committees

### For Part II of the *Canada Labour Code*

#### **Fern Jessome**

Assistant Business Manager  
International Brotherhood of  
Electrical Workers  
Local 2228  
1091 Wellington Street  
Ottawa, Ontario  
K1Y 2Y4  
Tel.: (613) 837-1276

#### **Louise Hall**

Occupational Safety and Health  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street, Suite 901  
Ottawa, Ontario  
K2P 0P2  
Tel.: (613) 560-4328  
Fax: (613) 563-3492

#### **Doug Tobin**

Health and Safety Representative  
Canadian Labour Congress  
2841 Riverside Drive  
Ottawa, Ontario  
K1V 8X7

#### **Bud Shiaro**

Representative  
Occupational Health and Safety  
Canadian Union of Public Employees  
21 Florence Street  
Ottawa, Ontario  
K2P 0W5  
Tel.: (613) 237-1590  
Fax: (613) 237-5500

#### **Cathy Walker**

Director of Health and Safety  
Canadian Auto Workers Union  
205 Placer Court  
North York, Ontario  
M2H 3H9  
Tel.: (416) 497-4110  
Fax: (416) 495-6554

#### **W. Eberlee**

Senior Staff Representative  
Grain Services Union  
2334 McIntyre Street  
Regina, Saskatchewan  
S4P 2S2  
Tel.: (306) 522-6686  
Fax: (306) 565-3430

#### **François Laporte**

International Brotherhood of Teamsters  
8000 Langelier, Suite 404  
St-Leonard, Quebec  
H1P 3K2  
Tel.: (514) 328-8926  
Fax: (514) 328-1485

#### **Marcia Lalonde**

Director  
Occupational Safety and Health  
Treasury Board of Canada Secretariat  
L'Esplanade Laurier, 5th Floor  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0R5  
Tel.: (613) 952-3253  
Fax: (613) 957-8289

**Peter Barnes (alternate)**  
Occupational Safety and Health  
Treasury Board of Canada Secretariat  
L'Esplanade Laurier, 5th Floor  
300 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0R5  
Tel.: (613) 952-3255  
Fax: (613) 957-8289

**Bonnie Dupont**  
Director, Human Resources  
Alberta Wheat Pool  
505, Second Street S.W.  
P.O. Box 2700  
Calgary, Alberta  
T2P 2P5  
Tel.: (403) 290-4701  
Fax: (403) 290-4839

**Nancy Leamen**  
Director of Human Resources  
The Canadian Bankers' Association  
The Exchange Tower  
2 First Canadian Place, Suite 600  
P.O. Box 348  
Toronto, Ontario  
M5X 1E1  
Tel.: (416) 362-6092  
Fax: (416) 362-7705

**Raymond Buist**  
Assistant Vice-President  
Bell Canada  
1050 Beaver Hall Hill, Suite 305  
Montreal, Quebec  
H2Z 1S4  
Tel.: (514) 870-2656  
Fax: (514) 870-5751

**Gerry Acton**  
Vice-President, Membership  
The Canadian Association of Broadcasters  
P.O. Box 627, Station  
306-350 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5S2  
Tel.: (613) 233-4035  
Fax: (613) 233-6961

**Harold Dunstan**  
Vice-President, Human Resources  
& Administration  
Canada Post Corporation  
Sir Alexander Campbell Building  
Station 44  
Ottawa, Ontario  
K1A 0B1  
Tel.: (613) 734-8440  
Fax: (613) 734-7186

**George C.B. Smith**  
Senior Advisor, Industrial Relations  
CP Rail System  
Room 290, Windsor Station  
De La Gauchetière Street at Peel Street  
Montreal, Quebec  
H3C 3E4

**H.P. Hansen**  
Assistant Deputy Minister  
Operations  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 997-2555  
Fax: (819) 953-8883

**J. W. McLellan**  
Director General  
Occupational Safety and Health  
Labour Canada  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
Tel.: (819) 997-3520  
Fax: (819) 997-1664

---

## For Part III of the *Canada Labour Code*

---

**Nancy Leamen**

Director of Human Resources  
Canadian Bankers' Association  
P.O. Box 348  
2 First Canadian Place  
Toronto, Ontario  
M5X 1E1  
Tel.: (416) 362-6092  
Fax: (416) 362-7705

**Catherine Kruk (alternate)**

(same phone/fax)

**Al Munholland (alternate)**

Manager, Employee Relations  
Royal Bank of Canada  
Tel.: (514) 874-2993  
Fax: (514) 874-6917

**François Laporte**

Communications Director  
International Brotherhood of Teamsters  
404-8000 Blvd. Langelier  
St-Léonard, Québec  
H1P 3K2  
Tel.: (514) 328-8926  
Fax: (514) 328-1485

**Judith Andrew**

Director of Provincial Policy  
Canadian Federation of  
Independent Business  
401-4141 Yonge Street  
Willowdale, Ontario  
M2P 2A6  
Tel.: (416) 222-8022  
Fax: (416) 222-4337

**Garth White (alternate)**

Director of National Affairs  
(same address/phone)

**Patricia Parulekar**

Executive Assistant to the President  
Canadian Federation of Labour  
300-107 Sparks Street  
Ottawa, Ontario  
K1P 5B5  
Tel.: (613) 234-4141  
Fax: (613) 234-5188

**Nancy Riche**

Executive Vice President  
Canadian Labour Congress  
2841 Riverside Drive  
Ottawa, Ontario  
K1V 8X7  
Tel.: (613) 521-3400  
Fax: (613) 521-4655

**Murray Randal (alternate)**

Technical Services  
(same phone/fax)

**Gérald Larose**

Président  
Confédération des syndicats nationaux  
1601, avenue de Lorimier  
Montréal, Québec  
H2K 4M5  
Tel.: (514) 598-2121  
Fax: (514) 598-2052

**Marcel Guy Pépin (alternate)**

Service de recherche

(same address)

Tel.: (514) 598-2182

**Harold A. Dunstan**

Vice-President,

Human Resources and Administration

Canada Post Corporation

720 Heron Road, Station 44

Sir Alexander Campbell Building A

Ottawa, Ontario

K1A 0B1

**Jack McGuire (alternate)**

Executive Director, FETCO

Maritime Employers Association

Wing No. 2, Cité du Havre

Port of Montreal Building

Montréal, Québec

H3C 3R5

Tel.: (514) 878-3721

Fax: (514) 866-4246

**George C.B. Smith (alternate)**

Vice-President, Industrial Relations

CP Rail System

Room 290, Windsor Station

Montréal, Québec

H3C 3E4

**Ruth Rose**

National Action Committee on the

Status of Women

601 Gounod

Montréal, Québec

H2R 1C3

Tel. and Fax: (514) 948-0089

**Ed Guest**

Secretary-Manager

Western Grain Elevator Association

720-360 Main Street

Winnipeg, Manitoba

R3C 3Z3

Tel.: (204) 942-6835

Fax: (204) 943-4328

**Michael Roberts (alternate)**

Saskatchewan Wheat Pool

2625 Victoria Avenue

Regina, Saskatchewan

S4T 7T9

Tel.: (306) 569-4234

Fax: (306) 569-4708

**H.P. Hansen**

Assistant Deputy Minister

Operations

Labour Canada

Ottawa, Ontario

K1A 0J2

Tel.: (819) 997-2555

Fax: (819) 953-8883

**Renée Godmer**

Director General

Labour Standards and Equal Pay

Labour Canada

Ottawa, Ontario

K1A 0J2

Tel.: (819) 997-1645

Fax: (819) 997-1664

**Bill Worona**

Director, Legislation

Labour Standards and Equal Pay

Labour Canada

Ottawa, Ontario

K1A 0J2

Tel.: (819) 953-0193

Fax: (819) 997-1664

# Appendix III

## Regulations Subject to In-depth Review\* Since 1986

Pursuant to the *Canada Labour Code*, Part II:

Of the original 18 regulations, two have been rescinded; eight have been revised to bring them up to date with current practices and technology in the workplace, and three are undergoing revisions through tripartite consultations.

### Rescinded-

Stevedores Safety Order - determined to be redundant

Part XVIII - Motor Vehicle Operators' Hours of Service - covered by Transport Canada legislation

### Revised

- Part XV - Hazardous Occurrence Investigation, Recording and Reporting
- Part VI - Lighting
- Part VII - Levels of Sound
- Part XI - Confined Spaces
- Safety and Health Committees, Representatives

### In Process of Revision

- Part II - Building Safety
- Part X - Dangerous Substances
- Part XIV - Materials Handling

### Under Active Consideration (by a group composed of employer and employee representatives)

Measures intended to ensure the safety and health of workers engaged in underwater diving operations

---

\* This listing excludes amendments of a minor or housekeeping nature.

Pursuant to the *Canada Labour Code*, Part III:

Of the original 13 regulations, four have been rescinded; the General Labour Standards Regulations, collectively considered one regulation, have been subject to a substantive review to bring them up to date with prevailing working conditions.

**Rescinded -**

Atomic Energy of Canada Limited (Cape Breton) Hours of Work Regulations - determined to be redundant

Princess Colliery Hours of Work Regulations - determined to be redundant

Hours of Work (Mail Transport) Regulations - determined to be redundant

Great Northern Railway Company Hours of Work Extension Order - determined to be redundant

**Revised -**

General Labour Standards Regulations - These address matters including:

Notice of group termination

Hours of work (for those employed in industries not covered by sector specific regulation).

Determination of hourly rate of wages

Permits

Sick leave

Averaging

Call-in pay

Industrial establishment schedules

Sector-specific hours of work regulations (there were 11 such regulations; see below for those rescinded).

Minimum Hourly Wage Order - In 1986 the federal minimum wage was increased to \$4.00 per hour.

## **In Process of Review and Development -**

### Industrial establishment schedules

Legislation to revise Part III of the *Canada Labour Code*, Bill C-101, has been tabled in the House of Commons. This Bill, when passed, will result in a decrease in the paper burden, an improvement in efficiency for business, and a substantial lessening of government intervention.

Regulations are being revised and/or developed to address the following aspects of Bill C-101:

Injured workers

Maternity-related reassignment

Hours of work permits

General records keeping

An administrative process for wage recovery

# Appendix IV

## Client Survey - Summary

**1. Was the purpose of the intervention and the role of Labour Canada clearly explained by the officer?**

Not at all	10	1.1%
Somewhat	51	5.8%
Sufficiently	382	43.8%
Completely	424	48.6%
N/A	6	0.7%

**2. If applicable, were the decision and the measures taken to correct the situation (i.e. infraction) appropriate?**

Not at all	18	2.1%
Somewhat	56	6.4%
Sufficiently	421	48.4%
Completely	300	34.5%
N/A	75	8.6%

**3. Did the explanations provided allow you to understand and accept the legislation and/or the regulations?**

Not at all	13	1.5%
Somewhat	76	8.7%
Sufficiently	403	46.2%
Completely	359	41.2%
N/A	21	2.4%

**4. Did the officer conduct the intervention in a professional and helpful manner?**

Not at all	14	1.6%
Somewhat	44	5.0%
Sufficiently	297	34.0%
Completely	511	58.5%
N/A	8	0.9%

**5. Do you feel you were fairly treated?**

Not at all	21	2.6%
Somewhat	51	6.3%
Sufficiently	332	41.0%
Completely	400	49.4%
N/A	6	0.7%

**6. Are you aware of the consultation and information services provided by Labour Canada?**

Not at all	142	16.3%
Somewhat	278	31.8%
Sufficiently	290	33.2%
Completely	161	18.4%
N/A	3	0.3%





6.	Connaissez-vous les services de consultation et d'information dispensés par l'organisme?	
	Pas du tout	21
	Un peu	51
	Suffisamment	332
	Tout à fait	400
	S/O	6
	0.7 %	
	41.0 %	
	49.4 %	
	49.4 %	
	Connaissez-vous les services de consultation et d'information dispensés par l'organisme?	
	Pas du tout	16.3 %
	Un peu	31.8 %
	Suffisamment	33.2 %
	Tout à fait	18.4 %
	S/O	0.3 %

## Sondage auprès de la clientèle

## Annexe « IV »

Le projet de loi C-101, visant à réviser la partie III du Code canadien du travail, a été déposé à la Chambre des communes. Ces règlements, lorsqu'ils auront été acceptés, auront pour résultat de diminuer la paperasserie, d'améliorer le rendement des entreprises et de réduire de manière substantielle l'intervention du gouvernement. La réglementation est soumise à révision pour améliorer les aspects suivants du projet de loi C-101 :

En cours de révision et d'élaboration

Calendrier industriel

Employés blessés au travail

Réaffection suivant un congé de maternité

Permis pour les heures de travail

Comptabilité générale

Processus administratif permettant le recouvrement du salaire

Code canadien du travail, partie III : Des treize règlements originaux, quatre ont été annulés : Les règlements généraux des normes de travail, considérés collectivement comme un seul et unique règlement, ont été substantiellement revisés pour être mis à jour avec les conditions actuelles de travail. Les règlements sur les heures de travail de l'industrie du Canada Limitee (Cap-Breton) -- Règlement sur les heures de travail -- jugé redondant Energie atomique du Canada Limitee (Cap-Breton) -- Règlement sur les heures de travail -- jugé redondant Règlement sur les heures de travail (transport du courrier) -- jugé redondant Règlement portant sur l'extension des heures de travail de la Great Northern Railway Company -- jugé redondant Règlement généraux sur les normes de travail -- Ces règlements touchent des sujets comme les suivants : Avis de licenciement collectif. Etablissement du taux horaire des salaires Heures de travail (pour les personnes employées dans les industries non protégées par une réglementation spécifique au secteur). Calcul des moyennes Congés de maladie Permis Prime de rappel Annexes des établissements industriels Règlements touchant les heures de travail particulières à certains secteurs -- Décret portant sur les taux horaires minimums -- En 1986, le taux minimum horaire du gouvernement fédéral a été augmenté à 4 \$ l'heure.

\* Cette liste exclut les modifications mineures ou bureaucratiques.

travaillent sous l'eau à des opérations de plongée.  
Dispositions visant à assurer la sécurité et la santé au travail des personnes qui

**Sous considération** (par un groupe de personnes représentant les employeurs et les employés)

Partie XIV	-	Maintenance et entreposage des matériaux
Partie X	-	Substances hasardueuses
Partie II	-	Sécurité des bâtiments
<b>En cours de révision</b>		

Partie XI	-	Espaces clos
Partie VII	-	Niveaux acoustiques
Partie VI	-	Éclairage
Partie XV	-	Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques
<b>Reviéses</b>		

Partie XVII	--	Decret sur la sécurité des débardeurs -- juge redondant
<b>Annulés</b>		
Partie VIII	--	Partie XVIII -- Heures de service des Opérateurs des véhicules -- couvert par Transport Canada

actuellement soumis à révision par un processus tripartite de consultation.  
à jour avec les pratiques courantes et la technologie du marché du travail, et trois autres sont  
Des dix-huit règlements originaux, deux ont été annulés, huit ont été revus pour être mis

Code canadien du travail, partie II :

**Règlements qui ont fait l'objet d'une révision en profondeur\* depuis 1986**

**Annexe « III »**

George C. B. Smith (substitut)	Vice-président, Relations industrielles C.P. Rail	1601, avenue de Lorimier Confédération des syndicats nationaux Président Gerald Larose
Ruth Rose	Comité canadien d'action sur le statut de la femme 61, rue Gouard Montreal (Québec)	Service de recherche Service de recherche Tél. : (514) 598-2183
Ed Guest	Secrétaire-administrateur Western Grain Elevator Association 720-360, rue Main Winnipeg (Manitoba)	Société canadienne des postes 720, chemin Heron, Succursale 44 Immeuble Sir Alexander Campbell, A KIA 0B1 Jack McGuire
Michael Roberts (substitut)	Télécopieur : (204) 942-6835 Tél. : (204) 942-6835 2625, avenue Victoria Saskatchewan Wheat Pool Michael Roberts (substitut)	ETCOF Cité du Havre Aile numéro 2 Association des employeurs maritimes Immeuble du Port de Montréal H3C 3R5 Montreal (Québec)
Bill Wrona	Directeur, Législation Normes du travail Travail Canada K1A 0J2 Ottawa (Ontario)	Télécopieur : (514) 878-3721 Tél. : (514) 878-3721 Sous-ministre adjoint Opérations Travail Canada K1A 0J2 Ottawa (Ontario)
H.P. Hansen	Télécopieur : (819) 953-0193 Tél. : (819) 953-0193 K1A 0J2 Ottawa (Ontario)	Télécopieur : (819) 953-8883 Tél. : (819) 997-2555 K1A 0J2 Ottawa (Ontario)
	Télécopieur : (819) 997-1664 Tél. : (819) 997-1664	

Nancy Leamen	Directrice de la politique des ressources humaines	Associations des bandes canadiennes	2, Place First Canadian	Toronto (Ontario)	M5X 1E1	Télécopieur : (416) 362-6092	Tel. : (416) 362-7705	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Judith Andrew	Directrice de la politique provinciale	Fédération canadienne des entrepreneurs	Indépendantes	401-4141, rue Yonge	M2P 2A6	Tel. : (416) 222-8022	Télécopieur : (416) 222-4337	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Patricia Parulekar	Assistante de direction du président	Fédération canadienne du travail	300-107, rue Sparks	Ottawa (Ontario)	K1P 5B5	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Carth White (substitut)	Directeur des affaires nationales	Même adresse et même numéro	de téléphone	de téléphone	de téléphone	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Nancy Riché	Vice-présidente à la direction	2841, promenade Rivière	Ottawa (Ontario)	K1V 8X7	Tel. : (613) 521-3400	Télécopieur : (613) 521-4655	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664	
Garth White (substitut)	Directeur des affaires nationales	Même adresse et même numéro	de téléphone	de téléphone	de téléphone	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Kathy Muholland (substitut)	Assistante de direction du président	Fédération canadienne du travail	300-107, rue Sparks	Ottawa (Ontario)	K1P 5B5	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Patricia Parulekar	Assistante de direction du président	Fédération canadienne du travail	300-107, rue Sparks	Ottawa (Ontario)	K1P 5B5	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Cathy Krusk (substitut)	Assistante de direction du président	Fédération canadienne du travail	300-107, rue Sparks	Ottawa (Ontario)	K1P 5B5	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Al Muholland (substitut)	Administrateur, relations avec les employés	Fédération canadienne du travail	300-107, rue Sparks	Ottawa (Ontario)	K1P 5B5	Tel. : (613) 234-4141	Télécopieur : (613) 234-5188	Télécopieur que Nancy Leaman	même numéro de téléphone et de	Administrateur, relations avec les employés	François Laporte	Directeur des communications	Conférence canadienne des maîtres	404-8000, boulevard Langelier	Saint-Léonard (Québec)	HIP 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926	Télécopieur : (514) 328-1485	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664
Nancy Leaman	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664	Renee Godmer	Directrice générale	Normes du travail et Equitye salariale	Travail Canada	Ottawa (Ontario)	K1A 0J2	Télécopieur : (819) 997-1645	Télécopieur : (819) 997-1664			

Harold Dunstan  
 Vice-président  
 Ressources humaines et administration  
 Société canadienne des postes  
 720, chemin Heron, Succursale 44  
 Sir Alexander Campbell, Immuable A  
 Ottawa (Ontario)  
 K1A 0B1  
 Tel. : (613) 734-8440  
 George C.B. Smith  
 Vice-président, Relations industrielles  
 Gare Windsor, pièce 290  
 rue De La Gauchetière et rue Peel  
 Montréal (Québec)  
 H3C 3E4  
 Tel. : (613) 734-7186  
 H.P. Hamseen  
 Sous-ministre adjoint  
 Opérations  
 Travail Canada  
 Ottawa (Ontario)  
 K1A 0J2  
 Tel. : (819) 997-2555  
 Telecopieur : (819) 953-8883  
 J.W. McLellan  
 Directeur général  
 Sécurité et santé au travail  
 Travail Canada  
 Ottawa (Ontario)  
 K1A 0J2  
 Tel. : (819) 997-3520  
 Telecopieur : (819) 953-1664

François Laporte	Conférence canadienne des teamsters 404-8000, boulevard Langelier St-Léonard (Québec) H1P 3K2	Télécopieur : (514) 328-8926 Tel. : (514) 328-1485	Directrice Marcia Laalonde	Télécopieur : (613) 952-3253 Tel. : (613) 957-8289
Nancy Leamain	Directive des ressources humaines Association des banduriers canadiens 2, place First Canadian, place 600 C.P. 348	Télécopieur : (416) 362-7705 Tel. : (416) 362-6092	Directrice Marcia Laalonde	Télécopieur : (613) 952-3253 Tel. : (613) 957-8289
Raymond Bust	Secrétariat du conseil du Trésor 300, avenue Laurier, 5 <sup>e</sup> étage L'Esplanade Laurier, 5 <sup>e</sup> étage Securité et santé au travail Peter Barnes (substitut)	Télécopieur : (514) 870-2696 Tel. : (514) 870-2696	Secrétariat du conseil du Trésor 300, avenue Laurier, 5 <sup>e</sup> étage L'Esplanade Laurier, 5 <sup>e</sup> étage Securité et santé au travail Peter Barnes (substitut)	Télécopieur : (613) 952-3253 Tel. : (613) 957-8289
Raymond Bust	Secrétariat du conseil du Trésor 300, avenue Laurier, 5 <sup>e</sup> étage L'Esplanade Laurier, 5 <sup>e</sup> étage Securité et santé au travail Peter Barnes (substitut)	Télécopieur : (514) 870-5751 Tel. : (514) 870-5751	Secrétariat du conseil du Trésor 300, avenue Laurier, 5 <sup>e</sup> étage L'Esplanade Laurier, 5 <sup>e</sup> étage Securité et santé au travail Peter Barnes (substitut)	Télécopieur : (613) 952-3253 Tel. : (613) 957-8289
Gerry Action	Gerry Action Vice-président, adhésion Association canadienne des radiodiffuseurs C.P. 627, Succursale B 306-350, rue Sparks Ottawa (Ontario) K1P 5S2	Télécopieur : (613) 233-4035 Tel. : (613) 233-4035	Gerry Action Vice-président, adhésion Association canadienne des radiodiffuseurs C.P. 627, Succursale B 306-350, rue Sparks Ottawa (Ontario) K1P 5S2	Télécopieur : (613) 952-3253 Tel. : (613) 957-8289
KIA ORS	Secrétariat du conseil du Trésor 300, avenue Laurier, 5 <sup>e</sup> étage L'Esplanade Laurier, 5 <sup>e</sup> étage Securité et santé au travail Peter Barnes (substitut)	Télécopieur : (613) 952-3255 Tel. : (613) 957-8289	KIA ORS	Télécopieur : (613) 952-3255 Tel. : (613) 957-8289
Bonnie Dupont	Directive des ressources humaines Alberta Wheat Pool 505, Second Street sud-ouest C.P. 2700	Télécopieur : (613) 233-6961 Tel. : (613) 233-6961	Bonnie Dupont	Télécopieur : (403) 290-4701 Tel. : (403) 290-4839
Calgary (Alberta)	T2P 2P5			

*Pour la partie II du Code canadien du travail*

**Membres des comités consultatifs**

**Annexe « II »**

Fern Jessome	en électricité	Fraternité internationale des travailleurs	Tel. : (613) 837-1276
Bud Shiraro	Securité et santé au travail	Syndicat canadien de la Fonction publique	Tel. : (613) 237-1590
Representer	21, rue Florence	21, rue Florence	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 237-1590
Bud Shiraro	1091, rue Wellington	1091, rue Wellington	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 237-1590
Representer	K2P 0W5	K2P 0W5	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Local 2228	Local 2228	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Securité et santé au travail	Securité et santé au travail	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Syndicat canadien de la Fonction publique	Syndicat canadien de la Fonction publique	Tel. : (613) 237-1590
Representer	21, rue Florence	21, rue Florence	Tel. : (613) 237-1590
Representer	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 237-1590
Representer	1091, rue Wellington	1091, rue Wellington	Tel. : (613) 237-1590
Representer	K2P 0W5	K2P 0W5	Tel. : (613) 237-1590
Cathy Walker	205, Placeer Court	205, Placeer Court	Tel. : (416) 497-4110
Cathy Walker	travailleuses de l'automobile	travailleuses de l'automobile	Tel. : (416) 497-4110
Directrice de la sécurité et la santé	Syndicat national des travailleurs et	Syndicat national des travailleurs et	Tel. : (416) 497-4110
Directrice de la sécurité et la santé	travailleuses de l'automobile	travailleuses de l'automobile	Tel. : (416) 497-4110
Louise Hall	233, rue Gilmour, pièce 901	233, rue Gilmour, pièce 901	Tel. : (613) 560-4328
Securité et santé au travail	Public Service Alliance of Canada	Public Service Alliance of Canada	Tel. : (613) 560-4328
Securité et santé au travail	233, rue Gilmour, pièce 901	233, rue Gilmour, pièce 901	Tel. : (613) 560-4328
Doug Tobin	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 563-3492
Securité et santé au travail	2441, Promenade Riverride	2441, Promenade Riverride	Tel. : (613) 521-3400
Securité et santé au travail	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 521-4655
W. Eberle	2334, rue McIntyre	2334, rue McIntyre	Tel. : (306) 522-6686
W. Eberle	Union des services des céréales	Union des services des céréales	Tel. : (306) 522-6686
Representant-cadre	Regina (Saskatchewan)	Regina (Saskatchewan)	Tel. : (306) 522-6686
Representant-cadre	KIV 8X7	KIV 8X7	Tel. : (613) 521-3400
W. Eberle	2441, Promenade Riverride	2441, Promenade Riverride	Tel. : (613) 521-4655
W. Eberle	Ottawa (Ontario)	Ottawa (Ontario)	Tel. : (613) 521-3400
W. Eberle	2334, rue McIntyre	2334, rue McIntyre	Tel. : (306) 522-6686
W. Eberle	Union des services des céréales	Union des services des céréales	Tel. : (306) 522-6686
W. Eberle	Regina (Saskatchewan)	Regina (Saskatchewan)	Tel. : (306) 522-6686
W. Eberle	KIV 8X7	KIV 8X7	Tel. : (613) 521-3400

**Eléments importants du sondage mené auprès des membres des comités consultatifs de Travail Canada (Code canadien du travail, parties II et III)**

2. Est-ce que la réglementation est la meilleure alternative pour faire face aux situations qui tombent sous le libellé des parties II et III du Code canadien du travail ?

1. Est-ce que l'intervention du gouvernement dans les questions relatives aux parties II et III demeure justifiée ?

2. Est-ce que le programme de règlementation, eu égard aux parties II et III du Code canadien du travail, garantit le maximum de gain aux bénéficiaires (clients, fournisseurs et autres secteurs de l'économie, secteur industriel, travailleurs et autres

3. Est-ce que le Code canadien du travail, eu égard aux parties II et III du Code canadien du travail, garantit le maximum de gain aux bénéficiaires (clients, fournisseurs et autres secteurs de l'économie, secteur industriel, travailleurs et autres

4. Est-ce que les méthodes utilisées par Travail Canada pour assurer la conformité et le respect des règlements sont appropriées au libellé des parties II et III du Code canadien du travail ?

1. Travail Canada s'engage à poursuivre le processus de révision des programmes de l'industrie, la main-d'œuvre et le gouvernement. L'intervention du gouvernement sur le marché du travail dans le but de veiller à la sécurité et à la santé au travail continue d'être justifiée.

2. On tombe généralement d'accord parmi tous les groupes intéressés pour affirmer que les interventions sur le marché du travail semblent raisonnабlement satisfaites des normes du travail et de la sécurité et de santé au travail.

3. Les interventions sur le marché du travail semblent raisonnабlement satisfaites des processus mis en place pour régler les questions de réglementation en matière de modifications demandées par les parties intéressées se réassemblent, mais s'expriment à des niveaux différents, surtout pour ce qui est des mécanismes de surveillance. En examinant les réponses on voit que le traditionnel clivage travailleurs-employeurs se manifeste avec évidence, une des parties désirant une mise en vigueur plus sévère des règlements et l'autre souhaitant un niveau moins élevé de surveillance.

4. Le processus de réglementation effective dans un forum tripartite prend du temps, exigeant une moyenne de deux ans depuis le début du processus jusqu'à ce que le règlement soit prêt aux fins de la pré-publication. Il est raisonnable d'en conclure, compte tenu du nombre de règlements conclus et révisés de cette manière et du temps qu'elles y consacrent, que les parties intéressées sont fortement engagées dans le de circonstances où les travailleurs, les employeurs et le gouvernement regroupent leurs forces collectives pour résoudre des questions. Réunir le patronat et les travailleurs pour atteindre le consensus sur des questions aussi vitales que les travail-securité et de santé et sur les normes du travail pourrait être perçu comme un modèle à imiter pour résoudre d'autres questions essentielles à l'économie canadienne, comme la productivité, la compétitivité, les relations travailleurs-employeurs et l'amélioration des compétences techniques techniques.

5. Le Ministre connaît le processus en cours comme une histoire de réussite. Il y a peu de circonstances où les travailleurs, les employeurs et le gouvernement regroupent leurs forces collectives pour résoudre des questions. Réunir le patronat et les travailleurs pour atteindre le consensus sur des questions aussi vitales que les travail-securité et de santé et sur les normes du travail pourrait être perçu comme un modèle à imiter pour résoudre d'autres questions essentielles à l'économie canadienne, comme la productivité, la compétitivité, les relations travailleurs-employeurs et l'amélioration des compétences techniques techniques.

## Conclusions

révision de ses programmes de réglementation, Travail Canada a lui-même lancé un sondage sur le niveau de satisfaction de 1991-1992. Cet échantillon se même avec qui le Ministre avait fait une intervention durent l'exercice financier de 1991-1992. Les clients avaient déjà eu l'expérience d'une intervention à cette époque, ce qui donnait environ 900 personnes. Les clients semblent satisfaits des services que leur dispense Travail Canada. Les clients ce sondage ont été analysés. Les clients On possait six questions et les résultats de l'imposte de noter que ces résultats étaient équitable par le Ministre lorsqu'il répondait à ces questions et des résultats de ce sondage.

Il existe d'énormes efforts pour améliorer l'excellence de ses services, leur efficacité et leur efficience. Ces efforts dévient donner les fruits escomptés, puisqu'en se servant des indicateurs de rendement on gagne en collaboration avec le Bureau du contrôleur général en 1986, le Programme congus en collaboration avec six démineurs des opérations du Ministre a rendu de le terrain, tout en doublant le nombre des années les coûts par journe de travail sur 18 p. cent au cours des six dernières interventions.

Avant que le gouvernement n'annonce, dans son discours sur le budget de février 1992 son intention de procéder à la

## Sondage révélant la satisfaction des clients

Dans la deuxième réponse sur la satisfaction des clients, il ajoute que « La concurrence sur le marché des services publics nécessite que les deux groupes d'employeurs ont répondu à la question sur les responsabilités de partage des responsabilités sur les questions reliées au travail. »

Il ajoute que « Les dispositions de l'Indus- progrès dans ses relations de travail. »

Il ajoute que « Les dispositions de l'Indus- de travail du gouvernement fédéral de travail fédéral. »

Il ajoute que « Les dispositions de l'Indus- constitue un seuil minimum de protection qui peut être amélioré grâce aux négocia- collectives comme étant la seule solution suscepible d'éliminer toutes les inter- ventions du gouvernement. Mais on ne reconnaît pas cependant qu'un certain nombre de normes de travail sont nécessaires pour les travailleurs qui ne sont pas organisés pour négocier

Il ajoute que « Les dispositions de l'Indus- collectives sont organisées pour les travailleurs qui ont le droit de négocier tout ce qui concerne la protection de leur environnement et leur sécurité sociale. Cela vaut pour les travailleurs qui ont le droit de négocier tout ce qui concerne la protection de leur environnement et leur sécurité sociale. Par les réglements du gouvernement

Dans la deuxième réponse sur la satisfaction des clients, il ajoute que « Les dispositions de l'Indus- de travail du gouvernement fédéral de travail fédéral. »

Il ajoute que « Les dispositions de l'Indus- constitue un seuil minimum de protection qui peut être amélioré grâce aux négocia- collectives comme étant la seule solution suscepible d'éliminer toutes les inter- ventions du gouvernement. Mais on ne reconnaît pas cependant qu'un certain nombre de normes de travail sont nécessaires pour les travailleurs qui ont le droit de négocier tout ce qui concerne la protection de leur environnement et leur sécurité sociale. Cela vaut pour les travailleurs qui ont le droit de négocier tout ce qui concerne la protection de leur environnement et leur sécurité sociale. Par les réglements du gouvernement

Il ajoute que « La concurrence sur le marché des services publics nécessite que les deux groupes d'employeurs ont répondu à la question sur les responsabilités de partage des responsabilités sur les questions reliées au travail. »

Compte tenu des occupations des deux parties, de telles réponses sont inattendues. Comme nous l'avons souligné plus haut,

sesiōn eux, pour faire face à la hon-  
confort, il faudrait exercer plus de  
discrétion et faire plus de consultation.

Selon les représentants de l'industrie, les méthodes servaient à vérifier la conformité des imappropriées parce qu'il y a trop de « surveillance fâgion policière ». Toujours

sécurité et à la santé au travail.

agents d'inspection le pouvoir d'imposer des punitions; on recommandait également d'accorder des pouvoirs en vertu de la loi aux comités responsables de veiller à la

commentaire sur la couverture qui seraient possibles si l'on disposerait de l'effet vu. De même, la réponse émanant des travailleurs préconisait d'accorder aux

des espaces sociaux et de la vie sociale. Les employés pour effectuer des inspections plus fréquentes. Il ne s'agit pas ici de critiquer la méthode en soi; c'est un

selon eux, on devrait assigner des ressources humaines plus importantes à la mise en vigueur des règlements. Selon eux on fait trop confiance au système de responsabilisation et il y a trop peu

Cette question a donc des réponses semblables de la part des employeurs et de la part des travailleurs, mais pour différentes raisons. La réponse des travailleurs a été négative parce que,

QUESTION 4 : Les méthodes pour veiller à la conformité et au respect des règlements sont-elles appropriées et efficaces ?

secteur industriel.

Le court de la surveillance des réglements est minime compare aux risques de voir la déreglementation se réaliser dans le

affirment ce qui suit :

régllements dans ces domaines. Un répondant a fait connaître son avis en

que malgr e les modestes résultats, il sera tôt répondu『『légende de l s 『『reconnaissances』』』 que son génère de sonnerie『『l absence de』』』

Il y a amélioration hérite depuis une dizaine d'années. Toutefois, les personnes qui répondent affirmativement à celles qui

si les accidents de travail et les maladies professionnelles démeurent inaccréditables, il y a une modification nette depuis une dizaine

qui déplorent pour avoir une incidence sur le nombre des accidents de travail ne connaît pas les résultats escomptés. Même

réponses négatives des employeurs semblent s'expliquer du fait de la frustration de voir que tous les efforts

entre les employeurs et les travailleurs, même si la réponse positive des représentants des employés était justifiée. Les

des réglements ?

QUELQUES 3 : Est-ce que le programme de réglementation garantit un maximum de gains aux bénéficiaires

des problèmes.

vers les domaines où naissent la plupart des industries en vue de trigger les ressources industrielles existantes à certains secteurs

« hierarchisation », ce qui signifie que l'on a une stratégie qui consiste à pratiquer la toute assauter l'ensemble du service, il y a une hiérarchisation qui consiste à pratiquer la

Plaintes et, compte tenu de la rareté des ressources humaines, en dispensant de la formation et en faisant des consultations. Pour assurer l'accessibilité des services, il y

QUESTIO 2 : La réglementation est-elle la meilleure alternative ?

Les réponses à cette question ont été pratiquement similaires et affirmatives, mais négociations collectives fermes, la forme de consultation et la participation des travailleurs, la consultation et la participation des travailleurs. Pour ce qui est de cette dernière revendication, retournons que travail Canada a élaboré une « Politique de conformité » fondée sur le sens de la responsabilité interne. A la base de ce sens de la responsabilité interne, il ya les exigences des comités ou des représentants responsables de la sécurité et de la santé au travail.

Cette politique de conformité a été élaborée en 1986; elle était basée sur les constatations d'une étude effectuée par le ministère de la Justice sur la vigueur des lois du gouvernement.

Grâce à l'engagement de ces comités et de ces personnes, la non-conformité en milieu de travail est traitée par les personnes de travail, les services de Travail Canada ne concerne, les travailleurs et l'admini-stration; les services de Travail Canada ne sont requis que dans des cas d'exception. Cela renforce le sens de la responsabilité et de la participation qui émane du processus même de la réglementation.

En adoptant une telle approche, Travail Canada entend composer avec le petit nombre d'employés affectés à l'admini-stration du programme, en faisant des vérifications régulières de conformité aux termes des organismes, en répondant aux

éléments desus, comme on pourra le voir en Annexe « III ».

La réglementation de ces réglements et d'autres éléments déjà pris l'initiative de veiller à l'arrive en effet que Travail Canada déclare que certains réglements spécifiques aux industries n'élèvent plus nécessaires. Du même coup, certains répondants ont elles sont les heures de travail. Elles sont également très disputées en avant-avant pour metre l'ordre dans ce qu'il arrive au travail de favoriser des méthodes non orthodoxes de déterminer travailleurs non syndiqués en avant-avant qu'elles étaient indispensable, puisque les travailleurs non syndiqués en avant-avant étaient non seulement justifiée, mais réglementation. Les travailleurs ont répondu que la réglementation touchant les normes de travail. On a fait des déclarations similaires sur les normes, de pratiques et de réglements sécuritaires et de santé des employés, de nos avons besoin, en matière de administratives avec uniformité.

Il déclare également ce qui suit : Nous avons besoin d'un seul et unique « régulateur » fédéral pour les secteurs « régulateur » fédéral pour les secteurs et les entreprises qui sont inter-provinciales de par leur nature et leur structure.

Les employeurs ont également répondu dans l'affirmative, indiquant ce qui suit : Nous avons besoin d'un seul et unique régulateur pour les secteurs et les entreprises qui sont inter-provinciales de par leur nature et leur structure.

Les employeurs ont également répondu dans l'affirmative, indiquant ce qui suit : Nous avons besoin, en matière de sécurité et de santé des employés, de règlements qui soient clairement compris et qui soient appliqués et de réglementations qui sont égalem-ent également ce qui suit :

Pour la plupart, les groupes qui constituent la part la plus importante de la clientèle du Ministère ont choisi de répondre à une questionnaire au nom de leur organisation générale plutôt que de démander à chaque organisation individuelle de le faire. On trouvera en Annexe « II » la liste des membres des groupes de consultation qui résument les réponses des parties à une série de questions qui leur étaient posées, on note qu'il y a diverses raisons qui expliquent les réponses positives et les réponses négatives, les réponses sont généralement les mêmes dans le secteur industriel comme dans le monde du travail.

En résumant les réponses des parties aux questions qui leur étaient posées, on notera que s'il y a diverses raisons qui expliquent que si l'on note les réponses positives et négatives, les réponses sont généralement les mêmes dans le secteur industriel comme dans le monde du travail.

Pour la plupart, les groupes qui constituent la part la plus importante de la clientèle du Ministère ont choisi de répondre au questionnaire au nom de leur organisation ouestiomnaire au nom de leur organisation générale plutôt que de demander à chaque organisation individuelle de faire. On trouvera en Annexe « II » la liste des membres des groupes de consultation de travail Canada.

Les deux derniers gouvernements affirmeront que l'administration de la justice doit être séparée de l'administration de la sécurité publique. La réponse à cette question suivante :

QUESTIION 1 : L'intervention du gouvernement demeure-t-elle justifiée ?

Les deux parties tombent d'accord pour affirmer que l'intervention du gouvernement par le truchement de règlements dans le domaine des normes de travail, de la sécurité et de la santé au travail demeure à cette question est basée sur l'argument suivant :

La réponse positive du monde du travail à cette question est fondamentale de tous les aspects fondamentaux de toute une

Ce type de réglementation est un des programmes congés pour préserver des normes acceptables de sécurité et de santé en milieu de travail.

## QUESTION 1 : L'intervention du gouvernement demeure-t-elle justifiée ?

En vue de retenir l'interêt de tous les intéressés sur cette révision et ses objec tifs, on leut a distribué un questionnaire. Ce questionnaire reprend les points sur lesquels on doit se pencher au cours de la révision intime des programmes de réglementation du ministère. On trouvera un exemplaire de ce questionnaire en annexe « I ».

## Results of a questionnaire survey on the framework of regulation of the Canadian labour market

1) *Indemnisation des agents de l'Etat de même que les Réglements afférents à cette loi, en vertu de laquelle certaines sociétés de l'Etat, présentement soumises à cette législation, n'en seraient plus protégées à l'avenir, ou à manifester une hésitation à certainer à obtenir la protection en vertu des lois provinciales de compensation.* On a exprimé le ferme désir de demeurer assujetti au Plan fédéral.

2) *La suite de ce processus de validation, les deux séries de règlements feraient l'objet d'un processus de révision semblable à ceux qui sont déjà en vigueur au Ministère.*

series de règlements ont été soumis à l'examen d'un forum tripartite semblable à ceux dont nous avions parlé antérieurement. Ni la direction ni les représentants des ouvriers n'ont recommandé que ces programmes soient annulés : cela ne leur paraissait ni viable ni désirable. En effet, eu égard à la position de reviseur la Loi sur

Deux autres programmes de réglementation, les Réglements sur les mises en situation, les Réglements sur les mises de charbon et les Réglements sur l'indemnisation des agents de l'Etat, ont recemment été l'objet d'une contestation par la Cour d'appel du Canada. Il s'agissait de voir si l'on était en mesure de valider l'efficacité des ces réglements. Les deux devoir si l'on était en mesure de valider l'efficacité des ces réglements. Les deux

Pour répondre à l'annonce faite par le gouvernement fédéral qui fallait procéder à la révision des programmes de règlementation, Travail Canada a demandé à ses comités de consultation de se prononcer sur la pertinence des deux programmes relatifs au Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité et la santé au travail et au Règlement du Canada sur les normes du travail. Par le passé, ces comités avaient été invités à participer à d'autres entreprises similaires. Même si ces examens antérieurs n'étaient pas aussi importants que celui-ci, les membres de ces forums avaient déjà acquis de l'expérience en la matière.

## Revisión de la réglementation de travail Canada

Le Mexique, que l'on connaît bien pour son adhésion à l'Accord de libre échange nord-américain (ALENA), dispose de Lois du travail qui ressemblent à celles du Canada.

multiple Etat et le Gouvernement, représentant chaque Etat et le Gouvernement fédéral, multiples législations qui y rencontrent différentes législations d'un endroit à l'autre.

La législation canadienne sur le travail est comparable à celle des autres pays industrielles. La législation canadienne est comparabile à celle du Canada, en ce qu'il s'y trouve une situation aux Etats-Unis est comparable à des Sept pays les plus industrialisés. La nations -- nous pensons ici au Groupe de l'arrête par rapport aux autres mondiale du travail, mais elle ne tire pas n'est pas à l'avant-garde de la législation industrielle à celle des autres pays mondiales du travail, mais elle ne tire pas de l'arrête par rapport aux autres

À la lumière des discussions que nous avons eues avec notre clinétole, aucun de nos règlements n'a d'incidence importante sur la compétitivité ni n'impose des frais inutiles aux consommateurs. Au contraire, grâce à une approche favorisant la responsabilité imitaire et à une méthode de consultation auprès de notre clientèle pour ce qui touche les consultations, nous sommes en mesure de réagir aux procédures nouvelles réglementaires. En outre, notre processus de consultation reconnaît la nécessité de soumettre ces nouveaux règlements à révision et à mise à jour, surtout lorsqu'ils ne remplissent plus la fonction pour laquelle ils ont été édictés. Come nous l'avons souligné plus haut, les dispositions touchant la sécurité au travail améliorent la compétitivité plutôt que de la réduire. Les coûts reliés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles sont de toute évidence conformes à la réglementation fédérale sur ce qui concerne les élevés que l'on se soucie au travail.

station du gouvernement pluriel qu'à des ententes collectives, le minimum offre par les normes de travail est vital. Cela représente la majorité des employés travaillant sous juridiction fédérale.

La réglementation du gouvernement fédéral sur le travail retient des principes qui sont généralement acceptés au Canada, et par conséquent, on les retrouve dans les lois équivalentes des provinces et des territoires. Pour les travailleurs canadiens qui ne font pas partie de mouvements

Comme nous l'avons déjà souligné, la législation fédérale du travail ne s'applique qu'à un certain secteur de l'économie canadienne, le secteur des industries qui sont engagées dans le transport inter-provincial et international, la radio, la diffusion, les affaires bancaires, et autres entreprises jugées par le Parlement comme étant essentielles au bien-être général du Canada. Cela représente approximativement 10 p. cent de la main-d'œuvre canadienne.

## l'incidence sur le commerce et sur la concurrence

un certain point, que les deux parties peuvent se conformer et vont se conformer aux dispositions sur lesquelles elles sont tombées d'accord, parce que, grâce à leur participation au processus, elles se sont engagées à ce que cela fonctionne. Cette approche permet de mettre sur la table, lorsqu'elles se présentent et exigent un consensus, des questions aussi importantes que la compétitivité, les coûts et autres questions vitales. On remarque également que cette approche a l'avantage de permettre à ceux qui s'en servent de se familiariser avec l'organisation gouvernementale et le processus législatif.

Lorsque l'on se penche sur ces programmes de réglementation, il faut se rappeler qu'ils existent dans une ambivalence d'adversité. Les deux principaux protagonistes -- représentant les employeurs et les employés soumis à la réglementation fédérale -- appartiennent à processus des attitudes qui correspondent à leur expérience des relations industrielles. Par conséquent, toute décision touchant l'élaboration ou la révision des règlements régionales dans leur sphère d'activité est le résultat de négociations trigoureuises. Avec cette approche, il est plus long d'en arriver à un consensus, mais cela assure, jusqu'à

## Processus long mais efficace

Les représentants des entreprises et de la main-d'œuvre sont encouragés à prendre la direction du processus d'élaboration et de révision de la réglementation. Il arrive parfois que ces parties considèrent le processus comme étant seulement bipartite, intéressant la main-d'œuvre et la direction. Travail Canada cherche à jouer le rôle du « facilitateur », encouragé par les parties et les aidant à atteindre le consensus. Le Ministre offre également de l'aide administrative, légale et technique; il avertit aussi les groupes de travail. Lorsque le consensus est difficile, les responsables doivent recourir au Ministre qu'elle ait l'attitude il doit prendre dans telle ou telle autre situation.

participation du monde ouvrier. Les représentants des employeurs sont très dynamiques dans l'élaboration de ces résumes et le Ministère a adapté le processus pour mieux répondre aux préoccupations de l'industrie.

Des résumés de l'étude d'impact de la réglementation ont été préparés pour chacune des initiatives de réglementation du gouvernement sur la réglementation. En préparant ces résumés, le Ministère a tenu à s'assurer de la participation des autres partenaires dans le domaine de la réglementation -- le secteur industriel et le monde ouvrier -- afin d'améliorer la qualité de ces analyses. On a eu jusqu'ici

## Résumés de l'étude d'impact de la réglementation

partie III du Code canadien du travail s'interesse aux questions touchant la depuis 1965. Il y a une exigence statutaire touchant la mise en vigueur de nouveaux règlements ou de règlements aménagés, spécifiques à l'industrie et visant les heures de travail. Cela exige l'établissement d'une commission d'enquête dont le mandat est d'étudier les conditions de travail dans cette industrie et de discuter des changements possibles avec les intéressés (employeurs et employés).

En 1988, ce processus a été élargi pour embrasser le Règlement du Canada sur les normes du travail de même que les amendements proposés à la partie III du Code canadien du travail.

## Comité consultatif sur les normes de travail

Les représentants des ouvriers dans ce Comité ont également fait des remarques louangées, dans divers forums.

Bréchemmement, un membre du Comité d'examen, représentant une entreprise privée soumise à la réglementation fédérale, s'est rendu à la démission au président du Comité. Dans sa Lettre de démission au président du Comité, ce membre écrit :

Cela a été une expérience très stimulante et très enrichissante pour moi que d'être associé à ce processus de révision. Personne ne peut comprendre qu'il s'agit nécessairement d'une procédure rapide, mais je crois vraiment que l'approche tripartite est la meilleure. On doit vous faciliter pour votre préservation, surtout au début, lorsque plusieurs parmi nous croient que cela ne marchera pas.

Le Comité a travaillé des projets de réglementation spécifiques, toujours en regard d'entre-prises ou d'ouvertures régis par la réglementation fédérale. Il revient à ces groupes de travail de faire des recom-mendations au Comité d'examen lui demandant de procéder à des changements de réglementation. A son tour, le Comité d'examen fait ses recommandations au Ministre. Le Comité s'intéresse également à d'autres questions touchant le domaine de la réglementation. Il se réunit au moins trois fois par année.

nom de « Comité de l'examen ». Il a été créé en 1986, dans la foulée de la création du Code du citoyen et de la Politique de réglementation du gouvernement fédéral, est composé de représentants du secteur industriel et du monde ouvrier (sept membres chacun) émanant du secteur fédéral soumis à réglementation. Ce comité de révision est présidé par le sous-ministre adjoint aux Opérations de travail Canada.

## Comité de révision pour la sécurité et la santé au travail

l'indépendamment de ce qui peut être interprété comme un record enviable, les parties engagées dans le processus de consultation n'ont pas abrogé leurs droits d'en appeler aux parlementaires. C'est-à-défaut d'une approbation d'employeurs, une organisation d'employeurs seraient enragées dans le processus de consultation. Les parties engagées dans le processus de déconsolidation a fait des représentations au prises du sous-comité du Parlement sur la réglementation et la concurrence. Dans ces représentations, cette organisation recommandait la déréglementation de fait de toutes les questions sous la ferme de l'Union législative fédérale du travail.

au travail, il n'y a eu aucune remorque à l'effet qu'un règlement en particulier n'était pas nécessaire et devait être annulé.

## Coconsultations avec les entreprises et les travailleurs

Il importe d'encourager la concertation des personnes qui sont touchées par l'élévation de la ligne de sécurité sociale alors qu'elle est dans l'élaboration et de révision : il d'un autre bon moyen de rendre plus efficaces les régulations de sécurité sociale, moins gênantes et plus susceptibles de répondre aux besoins progressistes, moins gênantes et de la communauté.

A la suite de l'annonce de 1986 du gouvernement fédéral sur le Projet de réglementation et le Code du citoyen en matière d'équité de la réglementation, travail Canada lance un programme visant à assurer la participation de toutes les parties intéressées à l'élaboration d'une révision (des règlements) qui se fasse à partir d'une approche basée sur le consensus. Cette approche s'inspire du processus STMDT qui a donné des résultats remarquables en ce qui a trait à la consultation et à l'art d'atteindre les consensus.

Il importe d'encourager la contribution des personnes qui sont touchées par la réglementation alors qu'elle est en voie d'élaboration et de révision : il s'agit d'un autre bon moyen de rendre les programmes régulatoires plus progressistes, moins génants et mieux suscepibles de répondre aux besoins de la communauté.

diverses juridictions pour découvrir des domaines reliés à la sécurité et à la santé au travail qui seraient susceptibles de menacer à des échelles d'harmonisation. On étudie également un processus de consultation multipartite, semblable à celle qui a mené au système d'information nationale. Sur les matières dangereuses utilisées au travail, qui constituerait une approche à un projet d'harmonisation à l'échelle européenne avec les Etats-Unis et avec la Communauté européenne en vue de présenter avec les Etats-Unis et avec l'harmonisation nationale du travail des Nations Unies. Il s'agit de chercher à atteindre l'harmonisation de la classification des produits chimiques, avec la sécurité des produits intermédiaires pour la sécurité avec le Programme pour les produits chimiques. Cette initiative se poursuit avec le Programme international pour la sécurité des produits chimiques, avec la participation de l'Organisation des Nations Unies. Les deux organisations ont une synergie de symbolisation dangereux et un système de classification des produits pour les produits chimiques. Cette initiative a reçu l'appui d'une récom- mandation émanant de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable de l'environnement, tenue à Rio de Janeiro, en juin 1992.

Voilà un bon exemple d'harmonisation. Il y a présentement un autre projet, portant par l'Association canadienne des administrateurs de lois sur le travail, qui a reçu l'appui des ministres du Travail des

Au début des années 1980, l'Association a lancé un projet dont le but était de mettre de l'avant, sur le plan national, une classification universelle des produits dangereux utilisés au travail. Cela s'appelle le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); il a été élaboré sur une base tripartite en coopération avec les représentants de la main-d'œuvre et de l'industrie. Il en est résulté qu'une législation émanant du gouvernement fédéral et visant la réglementation des produits dangereux a été adoptée en 1988. Par la suite, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont fait passer une législation uniforme sur la sécurité et la santé au travail, touchant plus particulièrement les produits dangereux et un Comité de coordination intergouvernemental touchant les produits dangereux et un Comité de coordination des affaires courantes touchant les produits dangereux, présidés tous les deux par Consommaation et Affaires commerciales Canada, continuent de veiller à la mise en œuvre du SIMDUT.

- Au cours des dernières années, Travail Canada a entrepris de favoriser l'harmonisation. A titre de membre de l'Association canadienne des administrateurs de lois sur le travail, Travail Canada œuvre de concert avec les provinces et les territoires pour promouvoir l'harmonisation des lois sur le travail.

Il incombe à ceux qui établissent les règlements de veiller à ce qu'ils soient respectés et à ce qu'ils servent les conditions ambiantes. Travail Canadien poursuivi cet objectif grâce à un processus de validation et de révision régulier de l'élimination ou grâce à l'établissement de éléments dessus.

## Harmonisation

aux législations provinciales et aux services de mise en vigueur du texte législatif par une province sont moins élevées que les coûts afférents à l'élaboration et à la mise en vigueur de nouveaux règlements, en plus d'avoir à entretenir une structure d'inspecteurs et d'ingénieurs pour l'opération d'une seule mine.

Pour reduire l'incidence des reglements, on doit generalement proceder a l'elimination maximum des differences inter-nationales entre les reglements. On recommandait bien que la situation ideale menait pour toutes les jurisdictions et, encore idealement, un seul responsabile de la reglementation. Au Canada, a cause des dispositions de la Constitution qui favorise la division des pouvoirs, chaque gouvernement provincial a jurisdiction sur la legislation touchant le travail dans son territoire, sauf pour ce qui est des entre-prises tombant sous la jurisdiction du gouvernement federal. On reconnaît généralement que l'acquisition d'un reglement fédéral. Les diverses réglementations tant à travers le Canada qu'à l'étranger et, si une telle harmonisation est réalisable, de négocier des ententes administratives.

généralement qu'on gagnerait à harmoniser les diverses réglementations tant à travers le Canada qu'à l'étranger et, si une telle harmonisation est réalisable, de négocier des ententes administratives.

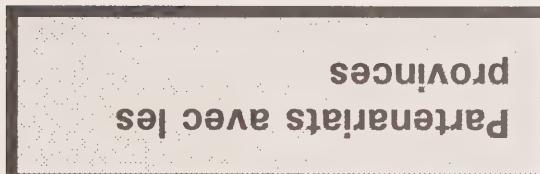
Cela ne signifie pas que nous n'avons pas réussi à établir des ententes administratives avec les autres gouvernements. Une des réalisations administratives par travail  
Canada (la Loi de l'Hudson Bay Mining and Smelting) est ainsi faite parce que la mine en question est située sur la frontière entre le Manitoba et la Saskatchewan. On a établi une entente avec le gouvernement du Manitoba en vertu de laquelle la réglementation touchant la sécurité et la santé au travail pour les employés de cette mine est liée à cette Loi du ministre administratif du Manitoba au nom du gouvernement fédéral.

Naturellement, le gouvernement fédéral payait ces autres gouvernements pour faire son travail et de tels frais ont connu, au cours des ans, des croissances extra-ordinaire. Ces escalade des coûts pour les services fédéraux dispenses par les provinces et les territoires est une expérience que le Ministre connaît tousjours aujourd’hui, mais seulement eu égard à l’administration de l’indemnisation des agents de l’État.

les provinces mettent de l'avant leur propre loi plutôt que de suivre la législation fédérale. Cela peut se comprendre jusqu'à un certain point, les agents provinciaux étant naturellement beaucoup plus au fait de leurs propres lois. En outre, lorsqu'e des poursuites avaient lieu, elles courraient à l'échec. Aujoutons que la juridiction fédérale n'a vait pas la priorité en regard de la juridiction provinciale ou territoriale.

DE 1960 à la fin des années 1970, le Ministère avait l'habitude d'abandonner aux juridictions des provinces et des territoires la responsabilité d'administrer la législation fédérale touchant la sécurité la santé au travail. Ce fut une expérience négative. Parce que la législation en matière de travail n'était pas unifiée,

## Ententes administratives



considérant la réglementation accielle de la part du gouvernement en matière de sécurité et de santé comme étant l'oin en dessous de ce qui serait jugé nécessaire.

Les normes d'emploi élaborées à la suite du Code canadien du travail, partie III, visant à accorder des conditions sociales et économiques raisonnables aux employés comme aux employeurs. Ces bénéfices sont souvent augmentés par les employeurs, et dans tous les cas, par le processus de négociations collectives.

Ce sont toutefois des protections pour les employés non-syndiqués ou qui travaillent dans des entreprises qui ne disposent pas de politiques d'emploi qui soient équitables. Pour les « bons » employeurs, la réglementation ne constitue pas une intrusion. Pour les autres, la règlementation impose un poids qui ressemble à celle d'autres employeurs sous d'autres normes et aux valeurs sociétales qui sont prévalentes.

De toute évidence, l'absence de règlementation verrait ce problème s'intensifier et cela augmenterait les dettes des entreprises canadiennes qui opèrent en vertu de la juridiction fédérale. En outre, toute tentative de déreglementation en ce domaine encloînerait une posture hostile de la part des syndicats, ces derniers

Les couts afférents à ces journées perdues, en termes de temps supplémentaire, de formation, de perte de production, de prestations de compensation et autres couts administratifs, possètent un lourd fardeau pour les employeurs canadiens, les blessés, les malades et leurs familles ainsi que tousjours au détriment des consommateurs qui doivent assumer des frais plus élevés pour les soins de santé et des frais plus élevés pour les biens de production. Les estimations des frais de compensation ont augmenté substantiellement au cours des dernières années et, malgré ce fait, un certain nombre de commissions de recettes années et, malgré ce fait, une compensation continue d'opérer à défectif tout en accumulant les obligations financières et les dettes qui se sont éventuellement remises aux contribuables ou aux employeurs, ou aux uns comme aux autres.

travaillieurs doivent s'absenter de leur milieu de travail. L'absentéisme est une facture due l'employeur soit payer directement. L'incidence sur l'économie, en couts directs ou en couts indirects, atteint à peu près 20 milliards de dollars par année. Cela fait perdre environ 19 millions de jours-personnes, ce qui représente à peu près deux fois le nombre de jours de travail perdus à cause des grèves et autres différends dans les relations industrielles.

canadienne. Lorsque cela se produit, les professionnels assèchent l'économie. Les accidents de travail et les maladies circonscrits ce problème. Cependant d'une réglementation pour toute l'industrie mondiale. Tous les pays industrialisés existent, non seulement dans le secteur primaire réel et fort bien connu qui la santé au travail s'intéressent à un certain nombre de processus de réglementation. Un certain nombre de réglementations éliminer le processus de réglementation tout aussi avancé que les normes du travail.

Les conditions de travail (les normes de sécurité et la santé au travail de même que Canada touchent deux aspects distincts : la réglementation et l'application de l'examen, nous avons d'abord et avant tout voulu étudier

## Efforts visant à réduire les interventions réglementaires

Le système correctif et la mise en liberté marchands de même que la Loi sur la réglementation des agents de l'Etat et de la Loi sur l'indemnisation des marchands de même que la Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat et de qui leur sont dues en vertu de la Loi sur décrèdes au travail régulier les bénéfices personnes à la charge des travailleurs détenus profitent des avantages auxquels ils ont droit et que les survivants et les réclamations afin que les employés et les

validation opportune et efficace des de ces programmes est d'assurer une également une activité statutaire. L'objectif marins marchands et les détenus constituent par les employés du gouvernement, par les L'indemnisation pour blessures subies et l'adaptation des travailleurs. établis dans la Loi sur les prestations de services (âge et nombre d'années) condition du « il satisfaisent aux critères d'assurance-chômage sont réduites, à programme, dont les prestations sont égalemment avant la date d'expiration du désignées avant la date d'expiration des définitivement de certaines industries travailleurs âgés qui ont été licenciés sont également mis à la disposition des d'une activité statutaire -- les avantages prestations aux travailleurs -- il s'agit dans le programme d'adaptation des de relations industrielles.

compréhension du Code et du système d'employés, favoriser une meilleure organisations ouvrières et des associations travail ; ils doivent en outre, au sein des respect face aux questions touchant les et les réglementations soient respectées ; les les normes de l'emploi, le texte de la loi d'avant des attitudes et des valeurs de services doivent également mettre de et les réglementations soient respectées ; les normes de sécurité et de santé au travail, les objectifs sont de veiller à ce que les consultative, promotionnelle et éducative de la Loi sur la santé des non-jumeaux, de la Loi sur la santé des heures de travail, justes salaires et les heures de travail, canadien du travail, de la Loi sur les dispositions des parties II et III du Code opérations visant à assurer le respect des généraux du travail couvertent les Les initiatives prises par les services

Les dirigeants des initiatives de médiation et de conciliation, par le truchement du Service fédéral de médiation et de conciliation, ont la responsabilité statutaire, en vertu du Code canadien du travail, partie I, de la prévention et du règlement des différends et de la solution des conflits pouvant éclater entre les employés et la gestion au sein du secteur fédéral. Ils doivent également disposer l'expertise voulue pour l'élaboration et la mise en vigueur des politiques, de même que pour l'élaboration des lois.

Les activités de réglementation du Ministère sont les suivantes, entre autres : la médiation et la conciliation; les services généraux aux employés, ce qui inclut les normes de travail et la sécurité et la santé au travail; le Programme d'adaptation des prestations; les programmes d'indemnisation touchant les employés du gouvernement et les marins marchands.

## Fonctions réglementaires

Deuxièmelement, le Ministère entend avoir une influence bénéfique sur les ministères du Travail des provinces et des territoires qui ont des responsabilités analogues. C'est ainsi qu'il souhaite bien desservir l'ensemble du pays. Grâce à sa participation à l'Organisation internationale du travail, le Ministère cherche à promouvoir sur la scène internationale les objectifs du Code canadien du travail de même que les réglements qui l'accompagnent.

En poursuivant ces objectifs, Travail Canada reconnaît deux points d'intérêts vers lesquels tendent les efforts. Le premier est le respect du mandat qu'a

Les objectifs du ministère du Travail sont de promouvoir et de soutenir des relations de travail stables, des conditions de travail justes et équitables, le salaire égal pour toute travail de valeur égal, un milieu de travail qui favorise le bien-être physique et social, de protéger les droits et les intérêts des parties engagées dans le monde du travail, de favoriser l'accès équitable aux possibilités d'emploi, de créer un climat favorable aux consultations et aux communications entre les représentants du gouvernement, des travailleurs et de la direction.

Tous les pays industrialisés disposent de règlements semblables à ceux que l'on trouve dans la législation du gouvernement fédéral du Canada. Ces règlements définissent les droits et les responsabilités de base des travailleurs et des employeurs.

## Objectifs de la réglementation

Au nom du Solliciteur général du Canada, Travail Canada a la responsabilité de la partie consacrée à la compensation des détenu blessés et du Réglement sur les systèmes correctifs et les mises en libérale sous condition (Loi sur le système correctif et la mise en libérale sous condition).

Reglement afférents à la Loi sur l'indemnisation des marchands	Reglement touchant l'indemnisation des marchands	Reglement touchant l'indemnisation des marchands
--	--	--



tombeant sous la juridiction ouverte du gouvernement fédéral pour ce qui touche les formulaires qu'il faut remplir et le règlement des défaillances entre autres, certaines dispositions du Code. Les éléments être déposés en vertu de la loi aux avis et aux déclamations qui réglementent de procédures consacrées à l'usage, dans la plupart des cas, de II s'agit, dans la plupart des cas, de certaines dispositions du Code. Les éléments être déposés en vertu de la loi aux avis et aux déclamations qui réglementent de procédures consacrées à l'usage, dans la plupart des cas, de

*canadien du travail*  
Domaines relis à la partie I du Code

ministre du Travail sont les suivants : Les règlements qui sont administrés par le

la loi sur la santé des non-fumeurs  
l'État

la loi sur l'indemnisation des agents de marchands  
and Smelting Co. Limited

la loi concernant l'Hudson Bay Mining  
and Smelting Co. Limited  
la loi sur les prestations d'adaptation pour  
les travailleurs

la loi sur les justes salaires et les heures  
de travail

- partie III Normes du travail.

- partie II Sécurité et santé au travail;

- partie I Relations industrielles;

la loi sur le ministre du travail

de la législation suivante :

Le ministre du travail a la responsabilité

Le cadre législatif et  
réglementaire

industrielles.

la partie I du Code, les Relations  
gouvernement fédéral pour ce qui touche  
tombeant sous la juridiction ouverte du

Yukon et des Territoires du Nord-Ouest toutes les industries non fédérées du la fonction publique du Canada. Enfin, (Sécurité et santé au travail) s'applique à certaines entreprises qui manuent les d'intérêt général pour le Canada, comme les industries qui déclarent les sociétés d'État. Il faut également inclure les institutions bancaires et certaines interprovinciales et internationales, dans aérien, dans les télécommunications, les services connexes, dans le transport par pipeline, dans les services d'expédition et le transport routier et dans le transport par interprovinciaux ou internationaux, dans opérant dans les services de chemin de fer travail, cela inclut les entreprises qui des partenaires II et III du Code canadien du ou des entreprises fédérées. Aux termes employés) qui constituent des initiatives du Canada, aux industries (et à leurs responsabilités du ministre du travail En matière de réglementation, les

qui tombent sous juridiction fédérale. frontières provinciales, sauf pour celles entreprises qui opèrent au sein des gouvernements fédéral. Les provinces ont représenté par le ministre du travail du gouvernement fédéral, ce dernier étant il y a les provinces, les territoires, et le régime juridictionnel en matière de travail. Au Canada, à cause de la division constitutionnelle des pouvoirs, il y a

**Travail Canada**  
**Maneat de**

## Sommaire



# Table des matières

1	Sommaire
2	Mandat de Travail Canada
2	Le cadre législatif et réglementaire
4	Objectifs de la réglementation
4	Fonctions réglementaires
6	Partenariats avec les provinces
6	Ententes administratives
7	Harmonisation
9	Consultation avec les entreprises et les travailleurs
9	Comité de révision pour la sécurité et la santé au travail
10	Comité consultatif sur les normes de travail
10	Resumés de l'étude d'impact de la réglementation
11	Procéssus long mais efficace
11	Incidence sur le commerce et la concurrence
12	Révision de la réglementation de Travail Canada
12	Résultats d'un questionnaire sur le Programme de réglementation de Travail Canada
16	Soundage révélant la satisfaction des clients
16	réglamentation de Travail Canada
17	Conclusions
18	I. Eléments importants du sondage
19	II. Membres des Comités consultatifs
24	III. Résultats qui ont fait l'objet d'une révision en profondeur depuis 1986
27	IV. Soundage de la clientèle - Résumé
Annexes	



## Mandat de Travail Canada

Travail Canada a comme mission de promouvoir l'équité, la sécurité, la santé, la stabilité et la coopération en milieu de travail, au profit du bien-être économique et social de tous les Canadiens et Canadiennes.



Publie en vertu de l'autorisation du ministre  
du Travail, Gouvernement du Canada  
On peut obtenir d'autres exemplaires de la  
présente publication en communiquant avec le :

Centre de distributions des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
Téléphone : (819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1993  
N° du catalogue L31-97/1993  
ISBN 0-662-59703-6

**Examen des programmes  
de réglementation  
Travail Canada**



Avril 1993

Examen des  
programmes de  
réglementation

